

工资改革与结构工资制

中央社会主义学院

图书馆

★藏书★

中国社会科学出版社

F 3000

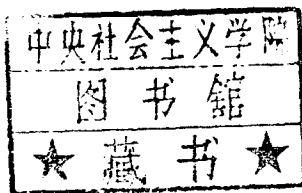


200071938

工资改革与结构工资制

北京市经委劳动工资处 编
北京市革制品厂

0277/17



中国社会科学出版社

1985年·北京

工资改革与结构工资制

Gongzi Gaige Yu Jiegou Gongzi Zhi

•
中国社会科学出版社出版

新华书店北京发行所发行

北京王史山印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 5.5 印张 119 千字

1985年7月第1版 1985年7月第1次印刷

印数 1—54,000 册

统一书号: 4190·239 定价: 0.85 元

序 言

经过反复论证和多次试点，现在可以说，对于工资改革的意见已大体趋向一致。在企业，要逐步推行工资总额与上交税金挂钩制度，使职工工资与企业经济效益密切联系起来，以促进企业活力的发挥。在国家机关与事业单位，则可实行以职务工资为主的结构工资制，把它与岗位责任制的贯彻密切联系起来，以促进工作的提高。相信这样的改革一定有助于克服劳动报酬方面的平均主义，提高人们建设社会主义的积极性。

有一点需要指出的是：工资的增加一定要与生产的发展相适应。只有生产发展了，工资水平才能有相应的一定程度的提高，而不能相反。如果工资增长幅度超过生产增长幅度，以致多发的货币所形成的购买力超过市场商品供应能力，势必使职工的实际购买力下降，到头来还是职工个人吃亏，而且会破坏市场供应和物价调整，会损害国家的整体利益。因此，一定要坚决纠正不顾生产是否提高而乱加工资、乱发奖金实物这种不正之风，要按照中央统一布署进行工资改革。在这个问题上，一定要教育职工识大局，顾整体，懂得在生产发展的基础上逐步提高生活水平的道理。

最近，由北京市经委劳动工资处和北京革制品厂几位同志结合，共同选编了这本《工资改革与结构工资制》的文集，从一个侧面回顾了近年来工资改革的理论探讨与试点情况，以推动今后的工资改革工作。我相信，只要在不违背马克思主义基本原理，坚持四项基本原则的前提下，学术界能够百家争鸣，在《中共中央关于经济体制改革的决定》的指导下，为了促进生产力发展，企事业单位勇于探索和实践，那么，一个符合国情并具有中国特色的社会主义工资制度和管理体制，就一定能够早日建立起来。

康永和

1985年3月

目 录

按劳分配原则及其实现	李 英 (1)
工资改革步骤探讨	许玉龙 曲书敏 (11)
论结构工资制	许玉龙 曲书敏 (18)
结构工资初探	贺松源 韩丽宁 (26)
关于实行结构工资制的设想	李久源 (33)
就结构工资制与李久源同志商榷	谢铭森 (49)
结构工资制的可行性论证	李享阳 (54)
劳动形态与结构工资	王东京 尹汉宁 (63)
劳动报酬需要考虑的因素	董凤歧 (69)
从生产特点出发采取灵活、多样的	
工资形式和制度	贺松源 (72)
关于“能人”的劳动报酬问题的	
初步探讨	陈 铁 (77)
按劳分配中劳动者的工龄问题	孙大浩 (84)
知识分子的劳动报酬与工资制度	
的结构问题	蒋家俊 (91)
安庆石油化工总厂实行结构工资	
制试点总结	(98)
安徽宁国县液压密封件厂试行结	
构工资制	贺松源 路书明 (105)
上海纺机配件铸造厂试行结构工	

资制	(109)
上海有机化学研究所实行结构工	
资制的实践	(113)
在改革中前进的深圳特区工资制	
度	(124)
上海无线电二厂实行工资制度改	
革的若干规定	(132)
北京市革制品厂工资改革方案	(141)
上海有机化学研究所工资改革	
方案	(155)

按劳分配原则及其实现

李 英

(一)

按劳分配是社会主义分配的基本原则。这个原则在生产部门内部（特别是那些可以实行计件工资的单位）的作用是十分显著的。但是，有些同志对按劳分配的原则产生了一个疑问：社会各部门之间的各种劳动是否可以互相比较？如果不能互相比较，那么所谓按劳分配就很难有一个准则了。

从理论上说，应该认为是可以比较的。假如我们承认，在社会主义社会，各种产品的生产和交换仍然要计算价值，而价值又无非是人们的劳动的凝结，而且价值又是可以计算的，那么，为什么人们的劳动反倒不可以计算和比较呢？如果人们的劳动不可以计算和比较，那么产品价值的计算和比较又以什么为依据呢？

但是，应该承认，从实践上来说，计算和比较人们的各种劳动的质和量确有很多困难。一般说，生产部门内部，直接从事生产的劳动者的劳动是较易计算的。而生产部门与非生产部门之间、体力劳动与脑力劳动之间、脑力劳动之间，却不容易比较。但是，尽管有种种困难，大致地近似地比较应该还是可以做到的。

确定了简单劳动及其报酬后，主要问题在于复杂（熟练）

劳动与简单劳动的还原折合的问题。复杂劳动在单位时间内比简单劳动能创造更多的价值。这是因为复杂劳动所创造的价值还包括了劳动者在学习时所耗费的劳动和训练费用在内。① 学习时所耗费的劳动和训练费用应该是大致可以计算的。过去曾经有同志估算过，一个人从上小学到大学毕业，除去家庭供给的部分，国家支出相当于黄金百两。这是一方面，另一方面，家庭的供给和本人在学习中所花费的劳动应该是大致可以计算出来的。这些训练费用和在学习积累起来的劳动将要在这个劳动者今后数十年的劳动中得到补偿实现。当然不是一年就补偿和实现完毕，而是逐步补偿和实现。这个劳动者除了在学校学得知识技能外，他在工作中也继续学习，获得更多的经验，把他在学校中学到的理论知识和实际经验结合起来，变得更加熟练，因此，在分配的时候又要与这种情况相适应，使他的工资所得随着熟练程度的提高而有所增长。另一方面又要考虑到，在社会主义社会中，训练费用很大一部分是由国家支付的，所以社会主义社会培养起来的从事复杂劳动的人所创造的较高的价值应该以相当一部分归于国有。

考虑到这些以及可能还有的其他因素（例如进行某种特殊劳动所必需的某些物质条件等），把脑力劳动者和体力劳动者的劳动的复杂程度作一大致的比较就不是不可能的。当然，这里说的各种训练费用和学习所花的劳动会随着时间、

① 马克思说：比重较高的复杂的劳动，和社会平均劳动一样是劳动力的运用，不过这种劳动力，比简单的劳动力，包含更多的教育费用，它的生产要费去更多的劳动时间，从而有较高的价值。如果这种力的价值是较高的，它表现出来，就是高级的劳动。因此也会在同一期间内体现为比例上较高的价值。

（《资本论》第1卷第194页）

地点和人的条件而有所不同，但是在一定时间、地点、条件下，按照大多数人平均来说，为取得某种知识和技能所必需花费的训练费用和学习时间应该是一个大致可以确定的量。

如果我们同意这点，那么，脑力劳动者之间的劳动的复杂程度也就是大致可以比较和衡量的。有的同志认为数学家和画家的劳动很难比较。我们承认，难，这确是事实。但是如果不去比较他们的具体劳动，而从抽象劳动、从劳动的复杂程度（即获得这种知识技能所必需花费的训练费用和学习时间的多少）来比较，那就不是完全没有可能的事情。比如，一般来说，一个老数学教授劳动的复杂程度应比一个大学刚毕业的画家高，反之亦然。而老数学教授和老画家（假定他们都是不断努力钻研的）相比，大学刚毕业的画家和数学系刚毕业的学生相比，他们之间的劳动的复杂程度就是大致相近的。同样，我们也可以说，一个大学教授比起一个小学教师来，劳动的复杂程度高，也就是说在质的方面更高。因为一般来说，担任一个大学教授所需的训练费用和学习时间比一个小学教员所需的多得多。

从这里我们可以明确，所谓比较各种不同的劳动的质，主要指的是比较劳动的复杂（熟练）程度，而不是比较他们的具体劳动所创造的使用价值，因为那是没法比较的。

有人会说，非生产部门的劳动者（如国家机关工作人员）不创造物质财富，不创造价值，他们和生产部门的劳动者的劳动怎样比较呢？回答是：非生产部门虽然不直接创造物质财富，因而也不创造价值，但是这些部门也是社会所必需的，非生产部门的各种劳动也需要付出劳动量，也需要不同的熟练程度，而且生产部门和非生产部门之间的工作人员的划分也不是绝对的，他们之间常常需要相向调动，所以非生产部

部门的劳动者的劳动的质和量也可以和生产部门的劳动者的劳动的质和量进行比较，也要按劳分配，同工同酬。因为如果不是这样，非生产部门的劳动者的工资就很难有个标准，不论过高或过低，都会影响劳动力的盲目流动或使劳动者不安心工作，影响劳动后备力量的计划培养，也就影响了生产。当然，由于国家机关工作人员应该是具有高度政治觉悟的，为了防止脱离群众，其薪金标准特别是领导干部的薪金标准不应当太高。

这里要说明，并不是只有专门花一大笔训练费用，经过专门学校的训练之后才能成为熟练的劳动者。事实上，许多经验要在劳动实践中学习才能取得。一个大学毕业生，如果他不在劳动实践中锻炼自己，把理论和实践结合起来，如果他在工作中不继续努力学习，那末他的熟练程度也不可能是很高的。相反，一个劳动者，即便开始时从事简单的劳动，如果他能在劳动中努力学习，过若干时期后，他也可以成为熟练的甚至熟练程度很高的劳动者。一个有经验的老技术工人往往比一个大学刚毕业的青年具有更高的熟练程度，能创造更大的价值，可以取得更多的报酬，就是这个道理。社会主义社会承认、鼓励并帮助这种作法，而且应该创造条件，使各个部门中的劳动者都有这样的机会。当然，我们的理想还是要在社会生产力逐渐发展的基础上，使每个人都有受中等以致高等教育的机会，但那只有到将来才能做到。

还要指出，为达到一定的熟练程度所必需的学习时间，在一定时期内对全社会平均来说是一个固定的量。但对每个人来说，却因每个人的灵巧程度和努力程度的不同，有时是因为环境的不同（这里所说的“环境”包括例如锻炼提高的机会、工作的需要、劳动力供求的情况等。这些对每个人来

说，有时有相当大的甚至是决定性的影响），而有很大的不同。假定由一级技术标准升到二级，一般需要三年的学习锻炼时间。但是也许劳动者甲只要一年半就达到了，乙、丙、丁都是三年，而戊则需要四年或五年才能达到。因此，他们虽然同时参加学习或参加劳动，但过若干时期后，他们的熟练程度、他们所能担负的工作任务就可能有所不同，创造的价值也不同，从而所取得的报酬也就不同了。

工龄对熟练程度有一定的意义。对于同一个人来说，从事某一种劳动的时间长些，自然应该更熟练些，所以有些部门提升劳动者担负更重要的职务时，往往考虑到工龄的因素（特别是有些行政部门，熟练程度不容易通过考试来测定），有些部门则发给一些工龄补助（工龄补助还有鼓励劳动者长期安心本职工作的意思）。但是提拔干部时考虑工龄的因素和工资中工龄补助金所占的比重应该是不大的，否则，不能很好贯彻按劳分配原则。

由于前述种种原因，错综复杂地纠缠在一起，所以我们一方面虽然承认各种不同劳动的比较和计算是一件可以做到的事情，但另一方面我们也得承认，要绝对精确的比较和计算是一件很困难的事情，最多只能做到大致近似。

为了要说明劳动是可以比较的，我认为还要着重弄清楚，所谓“按劳分配”的这个“劳”，指的是什么？

首先应该明确，这个“劳”指的是抽象劳动，所谓比较各种劳动的量和质，主要是指比较抽象劳动的量和劳动的复杂程度（即为获得某种知识和技能所必需花费的训练费用和学习时间），只有这才是可以比较的。而具体劳动和具体劳动所创造的使用价值则是千差万别的，不同质的，正如不同商品的使用价值一样，是不可以比较的。

其次，对于同一种具体劳动来说，可比的也仍然只是抽象劳动的量。比如从事同一种具体劳动但熟练程度不同的劳动者，在同样的劳动时间内所制造出来的产品数量上是不同的。较熟练的劳动者能够提供更多的产品，可以超过定额，他所制造的产品所包含的新的劳动可以低于社会必要劳动，而产品的交换是要按照社会必要劳动量进行的，这当中有一个差额。因此这个较熟练的劳动者就应该得到较多的报酬。而非熟练劳动者则相反。从质（使用价值）的方面来比较，情况也类似。熟练劳动者能够制造出合格的产品，而非熟练劳动者却出废品或出次品，这就是没有使用价值或使用价值很低，而使用价值却是价值的承担者，因此，他的劳动就不会为社会所需要或不完全为社会所需要，因此他的劳动就没有完全实现，他所取得的报酬就应减少。而要提高产品质量，关键在于更加专心努力（提高劳动强度），提高自己的熟练程度（付出更多的时间去学习）。所以归根到底还是所花的劳动量的比较的问题（在阶级社会中，生产落后，就会在竞争中破产。在社会主义社会有所不同，国家和周围的同志要帮助这个劳动者提高熟练程度和更好地劳动。但是为了刺激他，当他劳动还不好的时候，就要给予他较少的报酬，这样才能督促他更快地进步）。

（二）

如上所述，劳动的质和量是大致可以比较的，按劳分配是社会主义的基本分配原则。但是，这个原则发生作用的程度和范围，往往受到许多因素的影响，以致于在某个时期某个地区，对于某些劳动者会有不完全符合按劳分配的情况。

这些因素是什么呢？可以大致举出一些，例如：各种劳动力的供求情况、历史上形成的生活水平、团结社会各阶层的需要、经济工作中的缺点，等等。但是，即使有这些因素的影响，按劳分配仍然是社会主义的分配的基本原则，所有背离按劳分配的因素都应逐渐消失，或减弱作用。现在将影响按劳分配的几种因素，分别大致谈一下：

（1）首先是各种劳动力供求的情形。在社会主义社会，劳动者成了生产资料的主人，劳动力的调拨和培养基本上是有计划进行的。但是，在实行按劳分配的时候也应考虑到各种劳动力供求的因素，有意识地利用按劳分配的原则为社会主义建设服务。

其实，为什么要按劳分配呢？这也可以从劳动力的供求方面来解释。因为，在社会主义社会，生产水平还不够高，人们的觉悟程度还不够高，而劳动力的调拨和培养又不能在全社会所有的领域内完全按计划按行政命令进行。而且计划和行政命令也要照顾到自愿原则，要允许人才、劳动力适当流动。如果社会对繁重的或复杂的劳动不给予较多的报酬，那么就没有人或很少有人愿意从事较繁重复杂的劳动，也很少有人愿意花很多的时间去学习了。这样，从事这些劳动的人就会逐渐少起来，以致不足社会的需要，供不应求。所以，只有适当地提高这些劳动者的工资，才能提高人们学习并从事这些劳动的兴趣。当然，在社会主义社会，决定人们的劳动兴趣的绝不只是物质利益，但物质利益无疑有很大的作用。这个事实是不容否认的。

因此，社会主义国家经济机关在制订和调整工资（包括福利）等标准时，首先应尽可能准确地比较和计算各部门各种劳动的质和量，以此作为确定工资等级的依据。同时，也

要考虑各种劳动力供求的因素，对于比较缺少而又为社会主义建设所迫切需要的劳动者可给予较高的待遇。比如，要根据国家有计划发展国民经济的要求，对国家迫切需要的科学技术人员，应予较高的工资待遇；对那些劳动条件比较艰苦的部门和在边远地区工作的劳动者也应给予优待（对于后者重要的是组织实物供应）。这些措施都是为了鼓励他们安心，鼓励劳动后备军愿意到这些部门工作。另外，还有一些人，提出了重大合理化建议或有发明创造，或有特殊才能、特殊贡献（如对某些有特殊造诣的科学家和艺术家），也应给予特殊奖励。对于这些就不能单纯从抽象劳动的量和复杂程度方面去比较了。（也许可以说，能够从事这种特殊的具体劳动的人很少，而他们创造的使用价值又的确为国家所特别需要，所以适当提高他们的报酬也是合理的。）

所有这些，都是发展社会生产力、发展科学与艺术、推动社会迅速进步所必需的。

（2）历史上已经形成的生活水平对按劳分配的实现有很大影响。由于过去不同地区不同部门的自然条件、劳动生产率、物价水平、劳动力供求情况等原因，使各地区各部门的劳动者的工资待遇和生活水平有很大的不同。而社会主义社会确定工资标准一般又只能在旧有的基础上进行调整，不能把原有的工资待遇和生活水平完全抛开，另搞一套。因此，对这些必须具体分析，慎重对待，要承认历史上的既成事实。调整的原则是除了少数高得突出以致过分悬殊的应当降低以外，一般应保持原有的生活水平，在一个时期内，稳定下来。以后随着生产的发展，在调整工资待遇的时候，其他原待遇较低的劳动者的工资增长的速度要比较快些，以求逐渐取得平衡，逐渐接近按劳分配原则。这当然要在相当长的时

期内才能做到。

(3) 为了体现社会主义社会人与人之间互助团结的关系，社会消费基金的分配也不是完全按照劳动的质和量进行的。在某些领域，要按需要进行分配。比如对于一些丧失劳动力或遭受自然灾害或有某种特殊困难的，要另外给予补助和救济。社会公共福利事业，也是按需分配的。这种作法不但符合于团结、互助的精神，而且对发展生产也有好处。因为人们难保自己一定不遭受意外的灾害和困难，如果单靠自己力量往往是无法克服的。如果社会主义社会有了合理的福利救济事业，就可以使每个劳动者无后顾之忧，更加安心进行劳动。这也正是社会主义的优越性所在。

当然，这究竟只是按劳分配的原则的补充方法。社会福利救济事业基金绝对数量是应该随着生产力的发展而增长的，但它在社会消费基金中所占的比例不宜过大，否则，就会影响按劳分配原则的贯彻，而且在救济工作中，也应尽可能和组织生产自救结合起来。

影响按劳分配的还有其它一些因素，本文就不一一论列了。

按劳分配的原则是客观存在的，是必然要发生作用的。长期地过多地背离这个原则就会妨碍社会生产力的发展和影响各阶层人民的团结。但是，由于对社会各部门各种劳动进行比较是一件很复杂很困难的事情，受着前述种种因素的影响，这些因素又错综复杂地纠缠在一起，所以，我们不能要求在各地各时期各部门中都绝对地精确地实现按劳分配，而且也没有此必要。比如说，如果不考虑到历史上形成的不同的生活水平，要求一下子拉平，过急地绝对地按劳分配，这有什么好处呢？这只会影响团结，也妨碍发展生产。

（这不是按劳分配的本来目的）。按劳分配只能是一个标准，一个原则，只能在比较长的时期内从整个趋势方面起支配的作用。就是说，社会主义国家要根据这个原则的要求，考虑到上述种种因素的影响，在发展生产的基础上，通过工资（这是主要的，这包括工资水平、标准、定额等）、物价、税收等经济杠杆，对各阶层人民生活水平逐渐地不断地予以调整，使之逐渐符合按劳分配的原则，达到团结全体劳动人民，推动生产力发展的目的。